

**DEPARTEMENT
GESUNDHEIT UND SOZIALES**
Kantonaler Sozialdienst

8. Juni 2021

**MERKBLATT ZUR AUSRICHTUNG VON EINARBEITUNGSZUSCHÜSSEN
FÜR ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER**

Oftmals benötigen sozialhilfebeziehende Personen, die seit längerem arbeitslos oder in fortgeschrittenem Alter sind, die schlechte berufliche Voraussetzungen oder andere Erschwernisse mit sich bringen, aber auch junge erwerbslose Personen ohne grosse Berufserfahrung, eine intensivere und teils auch längere Einarbeitung.

Einarbeitungszuschüsse sollen sozialhilfebeziehenden Personen die berufliche Integration und eine möglichst nachhaltige Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. Mit der Ausrichtung solcher Zuschüsse an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird in erster Linie eine unbefristete und dauerhafte Anstellung angestrebt.

Form und Bemessung der Einarbeitungszuschüsse sind in der Sozialhilfe- und Präventionsverordnung festgelegt (§ 30a SPV).

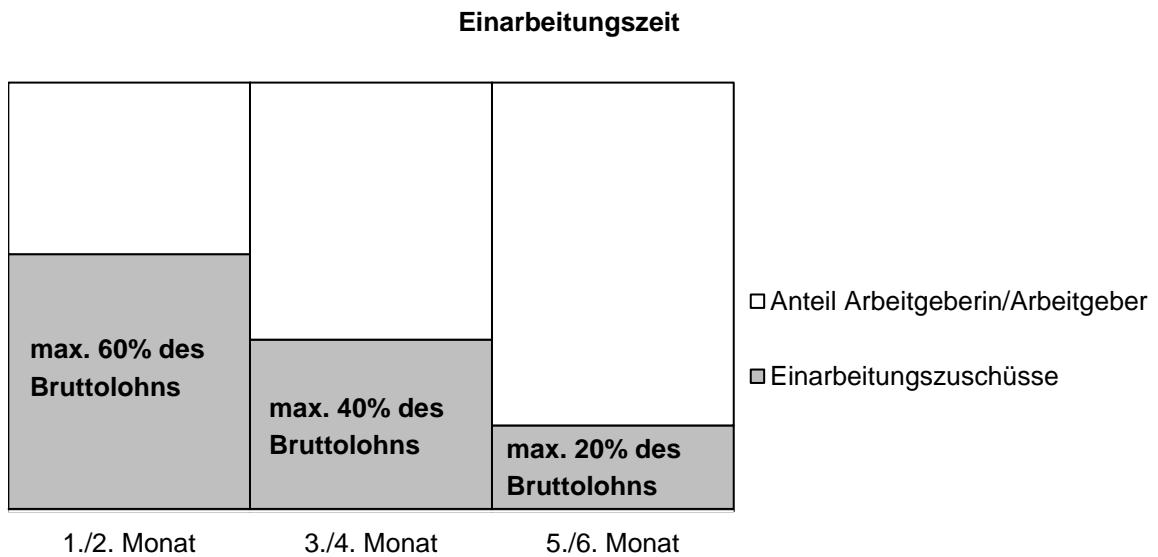
Auswahlkriterien für die Berücksichtigung von sozialhilfebeziehenden Personen für den ersten Arbeitsmarkt

Nachstehende Tabelle soll als Entscheidungshilfe dienen, die Vermittlungsfähigkeit von sozialhilfebeziehenden Personen einzustufen.

	Vermittlungsfähige sozialhilfebeziehende Personen	Bedingt vermittlungsfähige sozialhilfebeziehende Personen	Nicht vermittlungsfähige sozialhilfebeziehende Personen	Vermittlungsfähige (teil-)erwerbstätige sozialhilfebeziehende Personen
Beschreibung	Personen, die aus arbeitsmarktlichen Gründen keine Arbeit finden (z. B. ungenügende berufliche Qualifikation, keine nachweisbaren Qualifikationen, keine oder wenig Berufserfahrung, fortgeschrittenes Alter, fehlende Aus- oder Weiterbildung, mehrjährige Arbeitsabstinenz)	Personen, die aus persönlichen Gründen keine Arbeit finden beziehungsweise halten können (z. B. familiäre Probleme, persönliche Krisen, Verhaltensauffälligkeiten, fehlende Sprachkenntnisse, ungenügende Integration)	Personen mit psychischen Problemen oder Suchtproblemen, die absehbar keine Chance auf stabile Erwerbstätigkeit haben; Personen mit Mehrfachproblematiken	Personen, die eine bezahlte (Teil-)Beschäftigung haben oder eine Teilrente beziehen oder Personen, die alleinerziehend sind
Motivation	Leistungsmotiviert	Leistungsmotiviert	Eher wenig motiviert	Leistungsmotiviert
Sozialkompetenz	Keine Auffälligkeit	Evtl. eingeschränkt	Evtl. eingeschränkt	Keine Auffälligkeit
Gesundheit	Keine Einschränkungen in beruflicher Hinsicht, stabile Psyche	Keine Einschränkungen in beruflicher Hinsicht, evtl. instabile Psyche	Eingeschränkt	Keine Einschränkungen in beruflicher Hinsicht, evtl. durch Behinderung teileingeschränkt
Zielsetzung betreffend Erwerbstätigkeit	Aktive Vermittlung	Voraussetzungen schaffen für Vermittlungsfähigkeit (z. B. Arbeitsmarktintegrationsprogramme [AMI], Potenzialabklärungen, Aus- und Weiterbildung)	Tagesstruktur anbieten, Beschäftigungsprogramme mit gesellschaftlicher Integration	Aktive Vermittlung, evtl. mit gewissen Einschränkungen (zeitliche/örtliche Verfügbarkeit)
Vermittlungsfähigkeit	Ja	Vorerst nein, nach Abklärungen/Interventionen evtl. ja	Nein	Ja

Rahmen

Ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber bereit, sozialhilfebeziehende Personen anzustellen, erhält sie / er nach folgender Formel abgestufte Einarbeitungszuschüsse (vgl. § 30a Abs. 2 SPV):



Die begünstigte Einarbeitung dauert höchstens sechs Monate. In begründeten Ausnahmefällen kann sie bis auf maximal zwölf Monate ausgedehnt werden.

Die Dauer der Bezugsphase richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers und ist abhängig von der Berufs- und Branchenerfahrung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers.

Einarbeitungszuschüsse bemessen sich am AHV-Bruttolohn.

Verpflichtung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, alles zu unternehmen, um das Arbeitsverhältnis langfristig zu sichern.

Verpflichtungen der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers

1. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber schliesst mit der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit orts- und branchenüblichen Bedingungen ab. Nach Abschluss der vergüteten Einarbeitungsphase kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im ersten Anstellungsjahr den Arbeitsvertrag nur bei Vorliegen wichtiger Gründe (Art. 337 OR) auflösen.
2. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber arbeitet die Arbeitnehmerin / den Arbeitnehmer während der vergüteten Einarbeitungsphase unter geeigneter Aufsicht ein.
3. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber rechnet auch auf die geltend gemachten Einarbeitungszuschüsse die Sozialversicherungsbeiträge ab.
4. Die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber informiert den zuständigen Sozialdienst unverzüglich, wenn Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auftreten.

Geltendmachung

Die gesuchstellende sozialhilfebeziehende Person reicht über den zuständigen Sozialdienst vor Beginn der Einarbeitung (vor Stellenantritt) das Gesuch ein (Formular [Gesuch um Einarbeitungszuschüsse](#)) mit der Bestätigung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers (Formular [Bestätigung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers betreffend Einarbeitung](#)).

Einarbeitungszuschüsse werden der Arbeitgeberin / dem Arbeitgeber direkt vergütet.